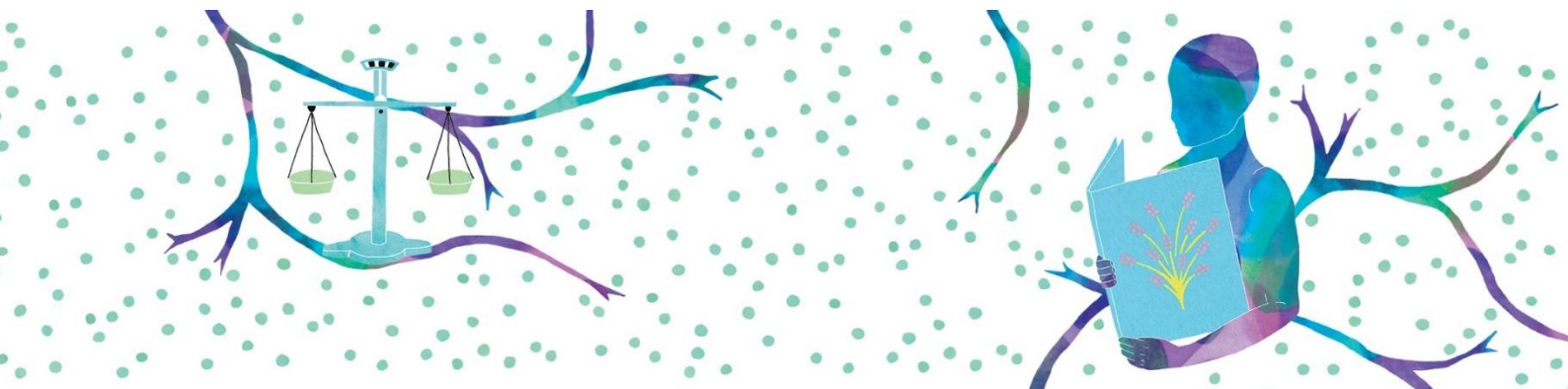


Jämställdhetsverkstan

Projektledarberättelse



Tack

Jag vill här tacka alla föreningar och individer som deltagit i projektet och därigenom bidragit till att forma det. Utan ert snack skulle det inte blivit någon verkstad.

Tack även till Myndigheten för Ungdoms och Civilsamhällesfrågor (MUCF) som trodde på projektet och valde att stötta det.

Stort tack också till dem vi samarbetat med, alla som hjälpt oss hitta intresserade deltagare samt generöst bjudit på lokaler, tillhåll, spridningshjälp och fika. Jag syftar här inte minst på Eslövs, Trelleborgs och Lunds kultur- och fritidsförvaltningar, IKF-Malmö, Nätverket, Social Innovation Skåne, Kompetenscenter Idéburna Malmö, Mejeriet i Lund m.fl.

Tack även till alla som kom på Jämställdhetsverkstans avslutningsfest samt alla som uppträdde och föreläste där, det vill säga stiftelsen Fair Pay, Moa Svan, Sands Kulturförening, Caroline Leander och Ida Stein. Särskilt tack till Lotta Pettersson på Eslövs kultur- och fritidsförvaltning som bistått med lokal och rikligt förberedelsearbete inför denna lyckade fest.



Innehållsförteckning

Vad är jämställdhetsverkstan?	4
Projekt mål	5
Vad hände under verkstäderna?	6
Jämställdhetsverkstäder	7
Specialverkstäder	8
Avslutningsfesten	8
Upplevelser från deltagare och samarbetspartners	10
Utlåtanden från deltagare och samarbetspartners	10
Verkstans effekter	10
Hur skall arbetet fortsättas?	13
Enkät svar	15
Kändes det givande att delta?	15
Andra frågor	16
Sammanfattning och slutsatser	18
Bilaga 1. Projektbeskrivning (ur ansökan till MUCF)	20
Bilaga 2. Listor över deltagande föreningar	22
Bilaga 3. Cases från verkstäder	24

Vad är jämställdhetsverkstan?

”Vad var Jämställdhetsverkstan?” är väl i och för sig den mer relevanta frågan för dig som läser detta. Projektet har finansierats av MUCF och avslutas den sista maj 2017 och har pågått sen augusti 2016. Projektets övergripande mål har varit att erbjuda gratis jämställdhetskonsultation samt en chans till att skapa plattformar för samverkan i jämställdhetsarbetet för Skånes föreningsliv och idéburna sektor. Detta har skett genom medskapande workshops där deltagarnas förutsättningar, behov, intressen, problem och spörsmål satts i centrum. Verkstäderna har hållits i Eslöv, Lund, Malmö, Svalöv och Trelleborg och 36 föreningar har deltagit utspritt över 17 tillfällen.

Syftet med den text du håller i din hand eller läser på din skärm är att inspirera till initiativ som liknar Jämställdhetsverkstan, samt att sprida projektets tillvägagångssätt, resultat, lärdomar och erfarenheter. Detta genom att utvärdera projektets målsättningar, diskutera utmaningar och svårigheter som uppkommit samt att presentera synpunkter och klokskaper från deltagare och samarbetspartners. Allt detta presenteras förhoppningsvis på ett sätt som bjuder på mer njutbar lektyr för den intresserade läsaren än vad de projektrapporter vi i branschen oftast sammanställer för finansiärens räkning.

Skåne är ett underbart föreningstätt landskap och det har varit ett sant nöje att träffa den mångfald av organisationer som varit delaktiga. Jag personligen har lärt mig fruktansvärt mycket om alltifrån vilka grenar det egentligen är som ingår i triathlon till hur en populär klubbverksamhet som jag själv frekvent besökte som student kan drivas genom eldsjälars ideella kraft.

Frivillig- och idéburen sektor har en enorm samhällsförändrande potential och en viktig roll att spela i Sveriges jämställdhetsarbete. Regeringsuppdrag och jämställdhetsmyndigheter i all ära, men det är i våra idrottsföreningar, scoutkårer, kulturidkarföreningar och föreningsnätverk som en jämställd vardag och fritid kan byggas. Härtill krävs medvetna satsningar och rätt förutsättningar, och förhoppningsvis har vi genom detta projekt dragit vårt lilla strå till stacken. Det vore fint om denna rapport kunde inspirera andra till att göra det samma.

Trevlig läsning!

Projektledare Marco Zamorano-Tóth Lund 21/4-27

Projektmål

Innan läsaren på allvar ger sig i kast med att läsa denna rapport kan det vara värt att känna till projektets konkreta mål.

Jämställdhetsverkstan har haft både kvantitativa och kvalitativa mål. Rent kvantitativt skulle minst 14 verkstäder arrangeras och minst 25 föreningar nås. De kvalitativa målen lyder som följer (ur den beviljade ansökan till MUCF):

”Projektet ska samla aktörer från civilsamhällets organisationer i medskapande Jämställdhetsverkstäder. I verkstäderna kommer vi att erbjuda:

- 1. Verktyg för praktiskt förändringsarbete*
- 2. Kunskap om jämställdhetsintegrering*
- 3. Coachning till deltagare*

Projektets fokus ligger på att gå från ord till handling, att omsätta teoretisk kunskap in i praktiken, för att skapa jämställdhet varje dag.

I Jämställdhetsverkstan kommer deltagarna att nå kunskap till nya vägar för att uppnå jämställdhet i sina respektive verksamheter. Verkstäderna blir ett forum för att diskutera möjligheter, utmaningar och hinder för en jämställd utveckling i deltagande organisationers verksamheter.”

Ett mål var även att föreningarna aktivt skulle komma igång med arbetet efter att ha deltagit.

Vad hände under verkstäderna?

Det är svårt att tydligt redogöra för exakt vilken metod som använts- eller precis vilka teman som behandlades under verkstäderna. Detta inte minst på grund av att projektet i sin själva ursprungsutformning varit tänkt att i hög grad präglas av deltagarnas egna önskemål och behov. Dessutom kom det under projektets gång att visa sig att många föreningar hade behov- och önskemål om egna specialverkstäder, inom vilka föreningsinterna förändringsarbeten satts igång eller dryftats. Dessa verkstäder har kommit att ta formen av processledningstillfällen, snarare än forum för erfarenhets- och kunskapsutbyte.

I detta avsnitt av rapporten kommer jag i breda drag försöka sammanfatta metoderna som använts inom projektet, samt vilka ämnen som diskuterades, under två separata rubriker. Rubrikerna täcker två verkstads-kategorier jag valt att benämna som: Jämställdhetsverkstäder samt Specialverkstäder. Det är värt att påpeka att även Specialverkstäderna haft jämställdhet och jämställdhetsarbete som främsta fokus, men de har inte främst baserats på det standardupplägg som använts i vanliga jämställdhetsverkstäder.

Sammantaget har liksom nämndes i inledningen 17 verkstäder hållits. Av dessa har jag valt att kategorisera 10 som Jämställdhetsverkstäder och 7 som Specialverkstäder. Projektet har på det hela taget nått ut till 36 föreningar. Om avslutningsfesten som vi återkommer till längre fram räknas så har 44 föreningar nåtts utspritt över 18 tillfällen. Festen hade som syfte att inspirera och nå ut med Jämställdhetsverkstans budskap varför dessa siffror är värda att beakta. Hur många individer som deltagit i verksamheten är svårt att säga då vissa tillfällen haft ett flytande deltagarantal där folk kommit och gått. Vid dessa tillfällen har det varit svårt för mig som verkstadsledare att registrera alla. Den som har erfarenhet av att försöka räkna deltagare genom att dela ut närvarolistor vet att dessa inte alltid fylls i. Utifrån den säkra deltagarräkning som finns syns att 105 personer deltog. Det sammanlagda antalet deltagare på de träffar där ingen säker räkning finns uppskattas till mellan 40-60 personer. Det kan alltså sägas att mellan ca. 140-160 personer deltagit i Jämställdhetsverkstans träffar.

Projektet avslutades liksom tidigare nämnts med en fest på Bian i Eslöv. Tanken med denna tillställning var att fira Jämställdhetsverkstan tillsammans med deltagare, samarbetspartners samt en intresserad allmänhet. Underhållningsakter bjöds in som tilltalade både kultur- och fritidsföreningar. Detta evenemang beskrivs utförligare i slutet av detta avsnitt.

Jämställdhetsverkstäder

Jämställdhetsverkstäderna har i grund och botten utformats utefter den mall som anges i projektbeskrivningen. Denna finns att läsa i Bilaga 1. Ungefär 3-6 föreningar har deltagit i vardera träff, dessa ägde rum vid 2 tillfällen à ca. 3 timmar. Ibland kortare, ibland längre beroende på gruppens dagsform och samtalets intensitet. Innehållsmässigt kan man säga att den första verkstan hade ett teoretiskt fokus och den andra ett praktiskt.

Vid den första (teoretiska) verkstan fick deltagarna bekanta sig med ämnet jämställdhet. Vi gick igenom olika sätt att definiera jämställdhet, fakta och statistik kring hur det ligger till inom detta område i Sverige idag samt vad som görs nationellt för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Vi talade även om andra maktordningar som kan bidra till ojämlikhet, så som rasism, homofobi, transfobi, etc. Deltagarna fick även diskutera sin egen syn på jämställdhet samt varför de anser att ämnet är viktigt och relevant idag. Vid den första träffen introducerades även fenomenet Jämställdhetsintegrering. Exempel på hur denna metod används och har använts i Sverige och Europa visades upp och deltagarna gjorde diskussionsövningar i att identifiera områden inom sina respektive verksamheter som kanske till ytan inte ser ut att ha en jämställdhetsaspekt, men där genus och kön till syvende och sist ändå spelar roll. Exempel på sådant som dök upp är hur de idrottsredskap en viss klubb förfogar över är anpassade för män när det kommer till storlek och utformning. Detta kan leda till att många kvinnliga medlemmar inte vill eller kan låna dem. Annat som togs upp var hur tjejlager inom vissa lagidrottsföreningar får mindre bekväma halltider än killager. Något som avskräcker tjejer från att fortsätta med sporten på längre sikt. Detta trots att man som förening själva tidigare tänkt att man delat ut halltiderna slumpmässigt. Andra föreningar resonerade kring hur killar i deras verksamheter ansetts behöva mer stöd och uppmärksamhet än tjejer, varför dessa kommit att försummas eller fått ett inofficiellt ansvar för att stötta killarna. Eller vice versa, någonting som inget av könen "tjänat" på.

Vid den andra träffen gick vi nästan uteslutande igenom olika verktyg och metoder för praktiskt jämställdhetsarbete. Vi gick igenom hur man kan tänka och jobba kring värdegrunds-, policy- och uppförandekodsarbete samt olika metoder för att få till bra sådana styrdokument. Detta fick föreningarna till exempel öva på genom att läsa goda exempel på sådana papper och utifrån att identifiera olika värdeord som man ansåg eller önskade beskriva ens organisation. Utifrån dessa fick man sedan skriva punkter och formuleringar som kunde ingå i en värdegrund, policy eller uppförandekod. Vi gick även igenom olika fallstudier eller

cases, antingen verkliga sådana som föreningarna hade med sig och presenterade eller förskrivna fiktiva. Dessa fiktiva cases finns att ta del av i bilaga 3.

Bland de vanligaste frågorna föreningarna brottades med fanns sådant som hur man hanterar motstånd mot jämställdhetsarbete inom organisationen samt hur man kan ta till vara på befintlig kompetens för att strukturera upp arbetet. Metoder för detta gick också igenom.

Liksom kommer att framgå i nästa rapportavsnitt så ledde flera av Jämställdhetsverkstäderna till att föreningarna antingen bildade nätverk för att samarbeta i jämställdhetsfrågor eller inledde ett mer extensivt förändringsarbete.

Specialverkstäder

Specialverkstäderna har varit mer varierade än Jämställdhetsverkstäderna. Dessa träffar planerades samtliga i samråd med en representant från föreningen den hölls och poängen var oftast att stötta föreningen i- eller bidra till att inleda en process eller ett förändringsarbete. Exempelvis genomfördes en verkstad i förebyggande arbete mot kränkningar, trakasserier och våld. Denna kunde hållas då jag själv har tidigare erfarenhet av sådant arbete. En annan förening ville ha en verkstad kring jämställdhetskampens historia i Sverige och Europa samt en inventering av sin egen mångkulturella medlemsbas erfarenhet och kunskap inom dessa frågor. Ytterligare en annan organisation ville ha tre processledningstillfällen i hur man lever som man lär när det kommer till jämställdhet gentemot sina medlemmar samt hur man kan jämställa sin kommunikation.

Dessa träffar kunde vara 2-3 timmar långa och ske vid 1-3 tillfällen. Samtliga ovan exemplifierade föreningar har slutfört eller påbörjat ett kontinuerligt arbete kring verkstädernas tema.

Avslutningsfesten

Avslutningsfesten var liksom tidigare nämnts ett evenemang för att fira Jämställdhetsveckan och alla inblandade. Men den kan även ses som ett sista verkstadstillfälle, där intresserad allmänhet eller föreningar som inte deltagit i verkstäderna kunde inspireras att ta liknande initiativ.

Ungefär 30 personer kom och underhållningen bestod av att Isabell Widmark från Stiftelsen Fair Pay tillsammans med komikern Moa Svan höll en humoristisk föreläsning om ojämställdhet inom idrottens värld. Därefter uppträdde musiker som bjöds in tillsammans med Winnet Skånes medlemsförening Sands Kulturförening. Sigrun Sand sjöng en sång av Radka Toneff ackompanjerad av malmö pianisten Caroline Leander. Därefter uppträdde den norska

popartisten Ida Stein som sedan intervjuades av Winnet Skånes verksamhetsutvecklare Linn Alenius kring hur det är att ta sig fram som ung kvinnlig musiker i en bransch som dras med en mängd jämställdhetsproblem.

Upplevelser från deltagare och samarbetspartners

I detta avsnitt presenteras först åsikter från fyra personer som antingen deltagit i Jämställdhetsverkstäder eller som varit samarbetspartners i projektet. Därefter går de viktigaste slutsatserna som kan dras ur de webenkäter deltagarna ombetts fylla i efter varje verkstad igenom. Ren konkret kan man säga att detta rapportens längsta avsnitt utgör ett försök att utvärdera projektets resultat. Innan vi ger oss i kast med den viktigare kvalitativa genomgången av projektets resultat, nämligen deltagarnas åsikter och upplevelser samt annan matnyttig information såsom deras önskemål inför framtiden, vill jag kort redogöra för hur väl projektet lyckats i relation till dess kvantitativa målsättningar. Målet var alltså att hålla minst 14 verkstäder och nå ut till minst 25 föreningar. Båda dessa mål har uppnåtts med råge. 17 verkstäder har hållits och 36 (eller 44, beroende på vilket sätt att räkna som föredras) föreningar nåtts.

Utlåtanden från deltagare och samarbetspartners

Verkstans effekter

De som intervjuats är Mikael Johansson från Malmös Ideella Paraply (MIP) och Malmös Idrottsföreningars Samorganisation (MISO), Mariam Ismaili Daoud från Kompetenscenter Idéburna Malmö, Jessica Österman som är administratör på Trelleborgs Kultur- och fritidsförvaltning samt aktiv i föreningen Trelleborg Gymnastics and Dance (TGD), och Lotta Pettersson som är kulturutvecklare på Eslövs Kultur- och fritidsförvaltning. Samtliga av dessa är tillfrågade kring huruvida de vill figurera med namn i denna rapport och har innan textens publicering fått godkänna citat- och sammanfattningar av det de sagt. Det är även viktigt att påpeka att de åsikter som uttrycks är personliga och motsvarar inte nödvändigtvis hållningen hos de organisationer de representerar.

Bland de föreningsrepresentanter som tillfrågats har framförallt två positiva effekter av deltagandet i jämställdhetsverkstan framförts: Först och främst att man upplever sig ha fått en berikad insikt i ämnet samt i praktiska metoder för att arbeta med jämställdhet internt i en förening. Jessica Österman som intervjuades både utifrån sin position som administratör på Trelleborgs kultur- och fritidsförvaltning samt sitt engagemang inom TGD, berättar att det i sig var givande att träffa andra föreningar för att utbyta erfarenhet. Detta är enligt henne någonting som sker alldeles för sällan. Sådana tillställningar kan dessutom vara svåra att få ihop intresserade deltagare till, inte minst när det rör sig om teman som inte är direkt kopplade till verksamheten. Det brukar emellertid alltid uppskattas när det väl blir av. I Trelleborg hölls två omgångar av jämställdhetsverkstäder. En under hösten och en under vårvintern. Efter den

första omgången bestämde sig de deltagande föreningarna för att knyta ett löst nätverk för att samarbeta kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Nätverket har ännu inte träffats sedan de deltog i Jämställdhetsverkstan, men det finns planer på att tillsammans delta i ytterligare en fortbildningsinsats på temat.

I Trelleborgsverkstäderna hamnade huvudfokus på att stötta deltagarna i att skriva Jämställdhetsplaner, detta då kommunen erbjudit extra föreningsbidrag till dem som lämnade in en sådan innan ett visst datum. För detta ändamål menar Jessica att de praktiska verktyg som jämställdhetsverkstan presenterade var till stor hjälp. Inte minst Jämställdhetsintegreringsmodellen.

”Som förening fick man en tydlig bild, nya perspektiv [...] Man såg att jämställdhet går in i allt. Planskrivandet strukturerades och flöt på, man visste mer vad som skulle vara med och hur man skulle tänka. Många verktyg och metoder [...] Man får tänka till. Som det här med halltider, man ser igenom allt från grunden. Det blir väldigt positivt till exempel för damlag.”

Under verkstäderna gick vi som tidigare nämnts igenom Jämställdhetsintegrering, ett tankesätt och en metod som man kreativt kan använda för att upptäcka jämställdhetsproblematik inom områden som man kanske inte spontant inser har med ämnet att göra. Halltider var ett sådant exempel som togs upp i Trelleborg, där många representanter för lagidrottsföreningar deltog. Vilka lag som har vilka halltider kan vid första anblick ses som en petitesse eller en slump. Men allt som oftast märker man att damlagen får sämre, mer obekväma tider, vilket tenderar att få negativa konsekvenser för tjejers engagemang i idrottsföreningen. Enligt Jessica upplevde man alltså i Trelleborg att Jämställdhetsintegreringsperspektivet gav verktyg för att identifiera sådana mönster.

De andra praktiska verktygen som Jessica nämner utgörs av sådant som metoder och tankesätt när det kommer till att skriva värdegrunder, policys och uppförandekoder. Just dessa bitar upplevde även Mikael Johansson på MIP/MISO som extra värdefulla. Efter Jämställdhetsverkstan gick enligt Mikael hans arbetsplats in i en större jämställdhetsarbetsprocess.

”Det har helt klart varit värdefullt. Efter Jämställdhetsverkstan har vi gått in i ett jämställdhetsarbete. [...] vi har tillgodogjort oss praktiska verktyg. Det har saknats tidigare. Inte minst allt det kring värdegrundsskapande.”

Metoden Mikael refererar till går att finna i powerpointpresentationen som kan begäras ut genom att maila skane@winnet.se. Det är ett tillvägagångssätt där värdegrunder skrivs genom att de som deltar i utformningen får säga en rad påståenden om vad som präglar/bör präglans förening, för att sedan identifiera en rad grundläggande ”värdeord” som representerar ens förening. Därefter författas själva styrdokumentet.

Mariam Ismail Daoud på Kompetenscenter Idéburna Malmö, som deltog som representant för sin organisation på samma Jämställdhetsverkstad som Mikael, berättar även hon att det som diskuterats på verkstäderna gått direkt in i hennes verksamhet. Hon uppskattade liksom tidigare nämnda deltagare de praktiska metoderna för jämställdhetsarbete. Hon berättar i telefonintervjun att det var väldigt inspirerande att bekanta sig närmare med jämställdhetsintegrering. Hon tilltalades inte minst av det kreativa tänkande som modellen uppmuntrar när det kommer till att identifiera jämställdhetsaspekter inom olika verksamhetsområden.

Mariam uppger även att verktygen för att bemöta föreningsinternt motstånd mot jämställdhetsarbete var värdefulla. Hon tilltalades av det tillmötesgående förhållningssättet där motstånd bemöts med förståelse. Under verkstaden övade vi genom fiktiva och verkliga fallstudier på att bemöta föreningsengagerade som inte ser jämställdhetsarbete som någonting viktigt eller prioriterat. Kort sammanfattat kan man säga att metoden som förespråkades från Jämställdhetsverkstads håll var att ha grundläggande förankring för jämställdhetsarbetet, gärna i form av styrdokument och planer godkända av styrelse och medlemmar. Därefter handlar det om att genom att möta bekymrade individer där de står samt visa förståelse för deras motstånd förankra förändringsarbetet. Exempelvis genom att appellera till personens eget liv och omgivning samt med väl underbyggda argument och fakta kring varför jämställdhetsarbete alltid är viktigt. Mariam berättar att hon redan använt sig av flera metoder inom sitt arbete som jämställdhets- och integrationssamordnare inom sin organisation.

När det kommer till verkstäderna i Eslöv uppger Lotta Pettersson, kulturutvecklare, att hon ej kan svara på vilka effekter det fått för föreningarna då hon ej hört någonting från dem ännu. Däremot menar hon att det definitivt givit sekundäreffekter på förvaltningen. Som en hälsosam liten injektion som bidragit med metoder och tankesätt samt som måhända fört frågorna något högre upp på agendan.

Lotta menar liksom Jessica Österman i Trelleborg att det varit mycket värdefullt med en plattform för olika föreningar att mötas, då fler såna tillfällen behövs. Hon tillägger särskilt att det var bra att både kultur- och fritidsföreningar deltog i samma verkstad.

”Det finns ju mycket olikheter mellan dem, men även likheter. Det är bra att de kan mötas kring ett ämne där man finner liknande utmaningar. Ibland kan det nästan kännas som att det uppstår lite konflikt mellan kultur- och fritidssektorn, och det är bra att de kan överbryggas genom den här typen av möten”.

Vid flera verkstadstillfällen blev värdet av just det möte som Lotta beskriver tydligt. Om man ska generalisera så kan man säga att en tydlig skiljelinje mellan kultur- respektive fritidsföreningar som utkristalliserats under verkstädernas gång utgörs av teoretisk kunskap vs. praktiskt ”know how”. När det kommer till jämställdhetsarbete så tenderade de fritidsföreningar Jämställdhetsverkstan kom i kontakt med ha prövat sig fram till fungerande jämställdhetsinsatser och åtgärder. Blandade kill- och tjejlag testades respektive separata, det laborerades olika halltider för olika lag etc. Representanterna från kultursektorn samt från sociala- eller intresseföreningar hade å sin sida i regel en större teoretisk insikt och ett mer politiskt engagemang för frågorna. Att ett sådant utbyte är värdefullt säger måhända sig självt. Många samtal blev inspirerande i dynamiken mellan praktiskt utförande och organisatorisk tradition samt de begreppsliggöranden och förståelsemodeller som en omfattande teoretisk kunskap bidrar med.

Hur skall arbetet fortsättas?

Lotta tillfrågades även kring hur hon skulle önska att det arbete som utförts genom Jämställdhetsverkstan kunde fortsättas. Hon menar att ett problem som allt som oftast uppstår när fortbildningsinsatser eller liknande erbjuds riktat mot ideell sektor blir vanskligt att få ihop en större mängd deltagare. Hon menar att detta knappast görs lättare av att initiativ som Jämställdhetsverkstan tenderar att drivas i projektform, något som kan försäkra kontinuiteten och riskerar att resultera i punktinsatser.

”Det vore egentligen fint att ha en stadig konsultresurs inom jämställdhetsfrågor för ideell sektor i stort. Detta finns inom vissa begränsade områden, exempelvis Riksteatern och Skåneidrotten, men det vore ju önskvärt om det fanns mer övergripande resurser, för hela föreningslivet, att tillgå”.

I brist på i citatet beskrivna resurser ser Lotta Pettersson dock ett stort värde i insatser som Jämställdhetsverkstan.

”Det blir många bäckar små. Ju mer folk hör om- eller ser att den här typen av insatser görs, desto högre upp kan det hamna på föreningarnas dagordning. Det är också jättekul att sluteventet var här i Eslöv, nu vill kanske fler delta nästa gång.”

Jessica Österman i Trelleborg ser gärna fler insatser som Jämställdhetsverkstan. Hon menar att man även från kommunens håll kan göra mer.

”Vi skulle kunna motivera föreningarna mer genom morötter som bidrag och certifieringar. Genom den här typen workshops kan man döda fördomar kring jämställdhetsämnet, och kanske ge folk en chans att upptäcka det. Man kanske haft en viss bild av vad jämställdhet innebär, men när man bekantar sig med ämnet kan man upptäcka att det faktiskt är något som angår en och som man till och med kan brinna för. Då kan man skapa nya eldsjälar som vill driva arbetet i föreningslivet.”

Även Mikael Johansson på MIP/MISO skulle vilja se fler insatser som Jämställdhetsverkstan. En starkt positiv aspekt han ser med projektet är att det är lokalt skåniskt. När Mikael tillfrågas kring hur han önskar att det arbete som utförts inom ramarna för Jämställdhetsverkstan svarar han att han gärna skulle se ett brett initiativ av- och för civilsamhället.

”Det blir en massa punktinsatser. Nästa steg måste vara att knyta ihop allt som gjorts, skapa något av och -för föreningslivet. Så kan man utbilda både föreningar och kommuner, vi har ju den kompetensen här i form av t.ex. Kompetenscenter idéburna Malmö. Det är på ett sätt synd att man hyr in konsulter från Stockholm för att lära upp Malmös föreningar och förvaltningar. Det skulle ju lika gärna kunna skötas lokalt.”

Även Mariam Ismail Daoud önskar sig fler och bredare initiativ. Hon menar att insatser skulle behövas även för att samla föreningslivet och den offentliga sektorn.

”Ofta när vi möts [offentlig sektor och föreningsliv, förf. anm.] så handlar det om pengar. Samtidigt har vi mycket att lära av varandra. Om man ska generalisera så kan man ju säga att vi sitter på eldsjälar och spetskunskap och de sitter på organisatoriska kunskaper och känner till många välbeprövade metoder. Vi har jättemycket att ge varandra i frågor som rör jämställdhet och mångfald.”

Mariam vill dessutom se en större mångfald bland dem som deltar i det breda jämställdhetsarbetet.

”Vi fick ju ut jättemycket värdefullt av Jämställdhetsverkstan. Och jag blev glad av att se män delta, men vi var ju fortfarande en majoritet kvinnor i den grupp jag deltog i. Jag vill se att man bjuder in fler män till att delta. Jämställdhetsfrågan angår ju även dem. Jag vill se fler män engagera sig.”

Enkät svar

Efter varje verkstad ombads deltagarna fylla i onlineutvärderingar. För att göra denna projektledarberättelse så läsvänlig som möjligt har endast de enkätfrågor som här ansetts relevanta att diskutera tagits med. Enkäten för verkstad nummer ett är bredare än den som delades ut för verkstad nummer två, varför denna delades ut även till de föreningar som deltog i specialverkstäder. Detta då samtliga specialverkstäder utom en endast utgjordes av en träff. Vid den specialverkstad som utgjordes av tre träffar ombads deltagarna att endast fylla i den första enkäten och därmed använda den som en helhetsutvärdering av alla tre träffarna. Detta för att bespara dem tid samt för att inte upprätta en separat tredje enkät för en så pass begränsad grupp deltagare.

Den första enkäten har besvarats av 23 personer och den andra av 11. Utvärderingsresultatet kan därför inte ses som en vattentät beskrivning av deltagarnas upplevelse, utan bör snarare ses som en måttstock. Enkätsvaren visar en överväldigande positiv upplevelse av Jämställdhetsverkstan, men det kan självklart vara så att det är de mest entusiastiska deltagarna som känt att de fått ut mest av verkstäderna som sedan tagit sig tid att svara på enkäten.

Detta avsnitt inleds med en djupgående genomgång av den första frågan i båda enkäterna. Denna fråga gäller helhetsintrycket av att delta och presenteras nedan. Därefter görs en kortare genomgång av frågor med en mer detaljerad karaktär som jag funnit intressanta att nämna.

Kändes det givande att delta?

Frågan ”Kändes det givande att delta i Jämställdhetsverkstans första verkstad” (detta inbegriper alltså även specialverkstäderna, förutsatt att de deltagarna svarat) ber deltagarna gradera sin upplevelse på en skala 1-5. Denna har till 52% besvarats med 4. 26% har svarat 3 och 22% har svarat med det högsta betyget 5. Procentsatserna har avrundats till närmaste heltal. 78% har alltså gett det högsta eller näst högsta omdömet.

Deltagarna har även erbjudits möjlighet att motivera sina svar. Bland motiveringarna återfinns formuleringar som tacksamt kan användas för att representera de olika svaren, både helnöjda och något svala omdömen. Exempel:

”Vi hade mycket bra diskussioner & många konstruktiva idéer på hur vi går vidare i processen framfördes.”

”Jag kände inte att jag lärde mig så mycket nytt och att vi kunde ha fått ut mer av workshopen men ämnet är otroligt viktigt att diskutera.”

När det kommer till samma fråga i enkäten för andra workshopen, ”Kändes det givande att delta i Jämställdhetsverkstans andra verkstad?” är svaren mer spridda. 46% har gett betyget 4, 27% har svarat 5, 18% har svarat 3 och 9% har svarat 1. Denna fråga har alltså till 73% fått det högsta eller näst högsta omdömet. Procentsatserna har återigen avrundats.

En möjlig anledning till det något svalare omdömet är att det inte sällan föll bort en hel del deltagare från första till andra träffen. Att med 2-3 deltagare få till en bra verkstad med utbyten och diskussioner är svårt. Utbytet mellan föreningar och individer blir mindre. Jag brukade hantera dessa tillfällen med kraftigt deltagarbortfall genom att låta deltagarna ställa frågor och lufta funderingar kring jämställdhetsarbete, snarare än att basera det på diskussionsövningar. Ett något friare format helt enkelt. Ibland upplevde jag att vi ändå fick till goda samtal, men det kan inte hjälpas att kunskapsutbytesaspekten får sig en törn i dessa lägen. Endast nöjda deltagare har bidragit med motiveringar till denna fråga, vilket kan anses vara synd då även den negativa feedbacken vore värdefull. Exempel på motivering:

”Mycket viktig och upplysande om saker som jag borde känna till. Fantastiskt bra dialog och härligt med all kunskap som delgavs från alla olika håll.”

Andra frågor

I första enkäten ställs frågan: ”Fick du ny kunskap om jämställdhet och jämställdhetsarbete under verkstan?” Skalan är även här 1-5. 61% ger här det högsta eller näst högsta betyget medan 13% ger de två lägsta. 26% ger mellanbetyget 3.

I enkät två ställs en snarlik fråga som dock anpassats efter det andra verkstadsuppläggets mer praktiska karaktär. ”Upplevde du dig hjälpt i praktiskt jämställdhetsarbete?”. Denna fråga har till 73% tilldelats de två högsta betygen, 18% har svarat 3 medan 9% har givit betyg 2. Dessa resultat kan i kombination med de tidigare återgivna intervjuomdömena sägas peka på att Jämställdhetsverkstans syfte att bidra med praktiska metoder och verktyg i många fall uppnåtts.

Ur den första enkäten går även att utläsa att deltagarna i regel ej upplever att jämställdhetsarbete i stort är viktigare efter att ha deltagit i Jämställdhetsverkstan, men däremot tycks majoriteten av deltagarna som svarat på utvärderingen uppleva sig mer motiverade att arbeta med jämställdhet inom den egna föreningen. Frågan ”*Tycker du att*

jämställdhetsarbete är viktigare nu än innan du deltog i verkstan?” har till 78% besvarats med ”nej” medan 61% svarat jakande på frågan: *”Känner du dig mer motiverad att arbeta aktivt med jämställdhet i din förening efter verkstan?”*. Resterande 39% uppger sig vara lika motiverade som innan.

På frågan *”Knöt du nya värdefulla kontakter genom verkstan”*, i den första enkäten, har 39% svarat *”Kanske”*, 35% *”Nej”* och 26% *”Ja”*. Det är här återigen värt att påminna sig om att en betydande andel av deltagarna som svarat på denna enkät torde ha deltagit i specialverkstäder, och därmed så gott som endast träffat personer från sin egen förening.

Sammanfattning och slutsatser

Rent kvantitativt har jämställdhetsverkstan, liksom tidigare antytts, uppnått målen. Både vad gäller antalet genomförda verkstäder och deltagande föreningar. Vi har utfört 17 verkstäder och träffat 36 (eller 44) föreningar, detta överskrider alltså projektmålen på 14 verkstäder och 25 föreningar.

Utifrån de mått som finns att tillgå kan projektresultaten även kvalitativt betraktas som fullgoda. Den allmänna meningen bland deltagarna tycks vara att de tillgodogjort sig verktyg för praktiskt jämställdhetsarbete samt lärt sig mer om jämställdhetsintegrering. Föreningarna i Trelleborg sammanställde liksom tidigare nämnts jämställdhetsplaner (som jag fått ta del av) och bildade ett löst nätverk, specialverkstäderna syftade till att agera inspel i- eller startskott för internt jämställdhetsarbete medan två av de deltagare som intervjuats ju berättar att de påbörjat ett jämställdhetsarbete efter att ha deltagit i verksamheten. Detta borde kunna tolkas på att även målsättningen att föreningarna ska ha omsatt sina lärdomar i praktik efter jämställdhetsverkstäderna i många fall uppnåtts.

Den genomgående utmaningen i projektet har varit att locka deltagare. Liksom flera av de som intervjuats inför denna rapport nämner så är detta måhända inte en allt för ovanlig svårighet att ställas inför när man jobbar mot den idéburna sektorn. Engagemanget är inte sällan obetalt och den tid som kan läggas på annat än kärnverksamheten är knapp.

Min personliga reflektion är att detta kan vara svårt att kringgå. Måhända är det som Lotta Pettersson säger: att det som krävs är många bäckar små. I projektdrivna insatser är det svårt att uppnå bättre resultat än att man lyckas bli en källa till en av dessa forsar som förhoppningsvis så småningom bildar en större flod av engagemang för dessa frågor. När det kommer till föreningslivet är det kanske så att förändring till syvende och sist måste komma underifrån. Naturligtvis kan det underlättas och uppmuntras från kommunalt håll. Exempelvis så som Jessica Österman förordar: med certifieringar och belöningsbidrag för färdigställda jämställdhetsplaner eller genom samarbeten med projekt som jämställdhetsverkstan. Även det faktum att endast en förening anmälde sig via den allmänna inbjudan som annonserades ut via Facebook visar att det finns ett värde av uppmuntran från kommunen eller paraplyorganisationer. Den överväldigande majoriteten av deltagarna nåddes via kultur- och fritidsförvaltningar och nätverksorganisationer i vilka deltagarföreningarna ingick. Men styrdokument och workshops har begränsad räckvidd och det kontinuerliga arbetet måste komma inifrån de egna föreningarna. Till en början kanske detta ställer eldsjälarna inom Skånes och Sveriges civilsamhälle inför en börda som i en perfekt värld självklart borde betraktas

som orimlig. Men då faller det på oss som har förmånen att professionellt arbeta med jämställdhetsfrågor att finna dessa eldsjälar, ge dem stöd, verktyg och en plattform att få ut sitt engagemang till resten av den egna föreningen och den idéburna sektorn i stort. Om Jämställdhetsverkstan åstadkommit detta i blott ett fåtal fall så är jag nöjd.

Mitt medskick till läsaren är: ta stafettpinnen. Gör fler projekt, evenemang och mötesplatser. För upp frågan på föreningslivets dagordning. Hjälp föreningar att mötas och samarbeta. Samla kompetensen som finns. Förändringen pågår redan, bidra till att underlätta- och hålla liv i den.

Bilaga 1. Projektbeskrivning (ur ansökan till MUCF)

Dessa stycken ur ansökan till MUCF kan läsas för att bättre förstå hur projektet sedan utformats.

”Jämställdhetsverkstans mål är att civilsamhällets aktörer, vilka utgör målgruppen, efter projektiden ska ha redskap för att arbeta med integrering av de jämställdhetspolitiska målen i sin ordinarie verksamhet. Vi vill att de medverkande aktörerna i och med projektet ska kunna komma vidare med sitt jämställdhetsarbete och gå från ord till handling.

Som metod använder Jämställdhetsverkstan medskapande och förändringsorienterade verkstäder. Dessa syftar till att tillhandahålla redskap som kan användas för att skapa jämställdhet i aktörernas respektive verksamheter. I verkstäderna ska deltagarna bidra med konkreta exempel från sina respektive organisationer och få hjälp med att komma vidare i jämställdhetsarbetet. I Jämställdhetsverkstäderna kan problem och möjligheter diskuteras och nya vägar till en jämställd organisation skapas.

Vi kommer att genomföra minst 14 verkstäder på olika platser runt om i Skåne. Projektet är förankrat med särskilt sakkunniga i jämställdhet på Länsstyrelsen Skåne och med projektledaren på Social Innovation Skåne samt i våra medlemsorganisationer.”

”Vi vill hjälpa civilsamhällets aktörer (exempelvis föreningar, organisationer och nätverk) att komma vidare med sitt jämställdhetsarbete och engagera fler för att aktivt arbeta med integrering av de jämställdhetspolitiska målen i sin ordinarie verksamhet. Detta är Jämställdhetsverkstans övergripande mål. Projektet ska samla aktörer från civilsamhällets organisationer i medskapande Jämställdhetsverkstäder. I verkstäderna kommer vi att erbjuda:

- 1. Verktyg för praktiskt förändringsarbete*
- 2. Kunskap om jämställdhetsintegrering*

Tidigare begärda kompletteringar:

20160516:

- 3. Coachning till deltagare*

Projektets fokus ligger på att gå från ord till handling, att omsätta teoretisk kunskap in i praktiken, för att skapa jämställdhet varje dag.

I Jämställdhetsverkstan kommer deltagarna att nå kunskap till nya vägar för att uppnå jämställdhet i sina respektive verksamheter. Verkstäderna blir ett forum för att diskutera möjligheter, utmaningar och hinder för en jämställd utveckling i deltagande organisationers verksamheter.

Ett mätbart mål är att vi i projektet ska arrangera minst 14 verkstäder och nå minst 25 aktörer från olika delar av civilsamhället och att de aktivt ska ha kommit igång med jämställdhetsarbetet i sina respektive verksamheter vid projektets slut.”

”I Jämställdhetsverkstan skapar vi ett forum för reellt förändringsarbete, där deltagarna identifierar problem och sätter upp mål för jämställdhetsarbetet. Deltagarna som medverkar i våra verkstäder ska både kunna dela med sig av problem och framgångsfaktorer från eget arbete, och få inspiration att ta med sig hem till sin egen organisation.

Vi använder oss av ett nyskapande grepp där vi både använder individuell coachning och medskapande mötesplatser. På detta sätt kan vi erbjuda deltagarna jämställdhetsverktyg som både ger en bredd i tillämpning och möter organisationens speciella behov.”

Bilaga 2. Listor över deltagande föreningar

Deltagande föreningar i Jämställdhetsverkstäder:

- ABF-Malmö
- Gunnesbo 4H-gård
- Internationella kvinnoförbundet
- Kompetenscenter Idéburna Malmö
- Malmö e-sport
- Mip
- Palmstaden innebandy
- Rosengård folkets hus
- Sands kulturförening
- Scouterna
- Scouterna
- Skåneidrotten
- Somaliska föreningen
- Tjejjouren Eslöv
- Trelleborg Handbollsklubb

- Trelleborg Boxing Academy
- Trelleborg Gymnastics & Dance Club
- Trelleborg Triathlon

- Trelleborgs Fotbollsförening
- Östra Torp Scoutkår

Deltagande föreningar i Specialverkstäder:

- Aurora
- Coompanion
- Feministiskt Initiativ
- Folketshus- och parker
- Grid
- Hållbar Utveckling Skåne
- Höjdarna
- KvinNet
- Mejeriet

- Mötesplats Social Innovation
- NAD
- Nätverket
- Sands kulturförening
- Sensus
- Socialdemokraterna
- Winnet Skåne
- Viqtor

Deltagande föreningar avslutningsfest:

- Eslövs Kultur- och fritidsförvaltning, Intresserad allmänhet
- Femnet
- FI landskrona
- Grid
- RBU (barn och ungdomar med rörelsenedsättning)
- Sands kulturförening
- Stehags Intresse- och Försköningsförening
- Studieförbundet Vuxenskolan
- Winnet Skåne
- Övriga deltagare:

Referensgrupp, deltagare och titel:

- Olle Möller, Controller, Skånes föreningar
- Rebecca Sjöstrand, Projektledare, Föreningen Storasyster
- Sara Lhådö, Jämställdhetsutvecklare, Länsstyrelsen Malmö

Bilaga 3. Cases från verkstäder

Används bäst i diskussionsövningar där deltagarna får resonera sig fram till hur de själva skulle handlat, hur situationen kunde fått ett annat utfall eller allmänt kring problemet som presenteras.

Case 1.

Carmen, en av deltagarna i en studiecirkel, har ännu inte lärt sig så mycket svenska. Det tar ganska lång tid för henne att få fram det hon vill ha sagt eftersom hon måste ta pauser och fundera kring ord och uttryck. När det förs diskussioner märker ledaren att en annan deltagare, Anna som talar flytande svenska, ofta "kör över" Carmen. Hon avbryter mycket, avslutar Carmens meningar och lägger ord i munnen på henne. Ledaren har lagt märke till detta. I början valde hon att inte ingripa, hon tänkte att Carmen ju behöver lära sig svenska och att det kan utöka hennes ordförråd om någon ger henne förslag på ord och fraser.

Efter ett tag märker dock ledaren att Carmen tycker att det är jobbigt att bli avbruten. Hon ser lite ledsen ut och slutar prata lika mycket. Ledaren bestämmer sig då att dela upp gruppen i två mindre grupper. En där alla pratar flytande svenska och en med folk som har det lite svårare med språket.

Vad tänker ni kring denna situation? Hur skulle du ha löst det, Vad kunde gjorts annorlunda, hur skulle du bemött de olika personerna i situationen?

Case 2.

En innebandytränare du pratar med säger att han inte riktigt fattar snacket om att få in mer tjejer på träningarna. Han menar att det kanske helt enkelt är så att tjejer inte är intresserade av sporten och att det väl inte behöver vara ett problem? Man måste inte vara 50/50 överallt.

Vad tänker du kring situationen? Varför uppstår den? Hur bemöter du tränaren? Hur kan man lösa detta?

Case 3.

En pappa på fotbollsklubben säger på ett möte att han tycker att det blivit för stort fokus på jämställdhet. Han säger att han inte tycker att man ska pracka politiska åsikter på barnen utan att man istället ska ägna sig åt huvudverksamheten, fotboll, istället. Det finns ju mycket brister där som kanske är viktigare att fokusera på!

Vad tänker du kring situationen? Varför uppstår den? Hur bemöter du pappan? Hur kan man lösa detta?

Case 4.

Nour jobbar på en organisation som sysslar med jämställdhetsfrågor. Hon tycker om att prata och höra om sitt eget och kollegornas privatliv. Chefen märker att hon ofta frågar kvinnliga kollegor om de har man eller pojkvän samt manliga om de har fru/flickvän. Chefen tänker att

vissa kan känna sig obekväma av att få den frågan. Alla är inte heterosexuella och vissa kanske vill hålla isär privatliv och arbete, menar chefen. Men hon har väldigt svårt att komma på ett sätt att hantera detta på. Nour sprider ju bara trevlig stämning och menar ingenting illa.

Vad ska chefen göra tycker du?

Case 5.

Ni ska rösta på ett styrelsemöte om att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en jämställdhetsplan. Ordföranden argumenterar starkt emot detta. Hon har varit med i föreningen i 33 år och menar att jämställdhet aldrig varit ett problem hos er. Till exempel så är ju hon kvinna och ordförande för hela föreningen till exempel. Hon anser att det är slöseri med tid att göra en jämställdhetsplan. Föreningen är redan jämställd.

Vad tänker du kring situationen? Varför uppstår den? Vad gör du i det här läget? Hur bemöter du ordföranden? Hur kan man lösa detta?

Case 6.

En innebandyförening tycker att det kommer för få tjejer till deras verksamhet. Det tas upp på möten med tränare, föräldrar och styrelse. Alla är eniga, insatser behöver göras för att nå fler tjejer. Diskussionerna började när man insåg att det i knattelagen brukar finnas en hel del tjejer men att dessa efter ett tag trillar bort. De tjejer som vill fortsätta är för få för att sätta ihop ett damlag. Man bestämmer sig för att komma åt problemet genom att styra upp en temadag. Man marknadsför i lokaltidningen och på facebook att det bjuds in till en storslagen "Prova på"-dag för tjejer. Det bokas catering för att kunna bjuda på mat och fika och hela föreningen engagerar sig.

När dagen väl kommer och det är dags så dyker det bara upp 8 personer. Detta är något färre än man hade hoppats på men genomför ändå evenemanget som planerat. När dagen är över så är bara 3 tjejer intresserade av att börja träna.

Hur kan föreningen göra för att få fler tjejer intresserade av innebandy?

-Vad kunde man gjort annorlunda i förberedelserna och utförandet?

-Finns det bättre strategier än temadagar?

-Hur skulle du tänka kring att organisera temadagen?

-Hur tycker du att de ska gå vidare i arbetet nu?

